



## Motifs de décision

M. Brian Cadieux,

*requérant,*

*et*

Syndicat uni du transport, section locale  
1415,

*intimé,*

*et*

Greyhound Canada Transportation Corp.,

*employeur.*

Dossier du Conseil : 29669-C

Référence neutre : 2013 CCRI 676

Le 27 février 2013

---

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), composé de M<sup>e</sup> Elizabeth MacPherson, Présidente, et M<sup>es</sup> William G. McMurray et Louise Fecteau, Vice-présidents, a étudié la présente demande de réexamen.

### **Représentants des parties au dossier**

M<sup>e</sup> Olivier Laurendeau, pour M. Brian Cadieux;

M<sup>e</sup> G. James Fyshe, pour le Syndicat uni du transport, section locale 1415;

M. David Butler, pour Greyhound Canada Transportation Corp.

## **I – Nature de la demande**

[1] Le Conseil est saisi d'une demande de réexamen présentée le 18 octobre 2012 en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). M. Brian Cadieux (le requérant) demande que le Conseil réexamine la décision rendue le 21 septembre 2012 dans *Cadieux, 2012 CCRI 656 (Cadieux 656)*. Dans cette affaire, le requérant alléguait que le Syndicat uni du transport, section locale 1415 (le SUT ou le syndicat) avait enfreint l'article 37 du *Code* relativement au traitement de son grief de suspension ainsi que de son grief de congédiement. Dans sa décision, le Conseil a rejeté cette plainte de manquement au devoir de représentation juste du syndicat.

[2] Le requérant a demandé la tenue d'une audience dans le cadre de la présente demande de réexamen. Il est utile de rappeler à cet égard que l'article 16.1 du *Code* prévoit que le Conseil peut rendre une décision sans tenir d'audience. De plus, le Conseil ne tient généralement pas d'audience dans le contexte d'une demande de réexamen (voir *NAV CANADA, 2000 CCRI 88*). Dans la présente affaire, le Conseil est convaincu que les observations écrites des parties lui suffisent pour trancher la présente demande de réexamen sans tenir d'audience.

## **II – Contexte et faits**

[3] Le requérant a travaillé pour Greyhound Canada Transportation Corp. (Greyhound ou l'employeur) pendant environ deux ans et demi. Il conduisait des autobus à partir du terminus de Greyhound situé à Montréal.

[4] En juin 2010, il a fait l'objet d'une suspension de cinq jours. L'employeur a alors invoqué que le requérant avait consigné son temps de travail incorrectement. Le syndicat a présenté un grief le 6 septembre 2010. Un règlement de ce grief a été obtenu par le syndicat et une paye de cinq jours a été versée au requérant en date du 2 novembre 2011.

[5] Le 20 avril 2011, en raison d'autres prétendues violations liées à la consignation du temps de travail, Greyhound a congédié le requérant. Le syndicat a présenté un grief pour contester ce congédiement.

[6] Le syndicat n'a pas été en mesure de régler ce grief de congédiement et il a dû déterminer s'il fallait procéder au renvoi à l'arbitrage. Conformément à sa procédure interne, le comité exécutif du syndicat devait tout d'abord décider s'il recommandait lui-même le renvoi du grief à l'arbitrage. Dans un deuxième temps, cette question devait faire l'objet d'un vote secret parmi les membres du syndicat inclus dans l'unité de négociation visée. Dans sa décision portant sur la plainte du requérant, le banc saisi de l'affaire initiale a fait état du processus décrit par le syndicat relativement au traitement du grief :

[24] Le SUT a décrit le processus qu'il suit pour déterminer s'il doit ou non renvoyer un grief à l'arbitrage. Le comité exécutif (CE) du SUT doit d'abord décider s'il recommande le renvoi à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 7b des règlements du syndicat :

#### 7. GRIEFS

...

b. Au dernier palier de la procédure de règlement des griefs et avant que les membres se prononcent sur l'arbitrage, le membre doit défendre sa cause devant le comité exécutif, de vive voix ou par écrit, dans le cadre d'une réunion régulière. Si le membre ne fait pas de présentation au comité exécutif, ce dernier fonde sa recommandation sur les éléments de preuve au dossier.

(traduction)

[25] Les membres du SUT se prononcent ensuite sur le renvoi du grief à l'arbitrage, comme le prévoit l'alinéa 7c des règlements. Pour l'unité de négociation de M. Cadieux les votes relatifs à l'arbitrage ont lieu uniquement à Toronto, à London et à Ottawa :

#### 7. GRIEFS

...

c. Les membres se prononceront dans le cadre d'un vote secret à l'occasion des assemblées générales à savoir s'il faut renvoyer à l'arbitrage tout grief touchant les intérêts d'un membre. La majorité simple l'emportera. **Les votes relatifs à l'arbitrage auront lieu uniquement dans les villes de Toronto, de London et d'Ottawa pour l'unité de négociation de Greyhound.** Les votes relatifs à l'arbitrage pour Barrie Transit auront lieu à Barrie. Pour ceux des autres unités de négociation, le conseil exécutif discutera de la question et décidera ensuite du choix définitif du lieu. Seuls les membres appartenant à l'unité de négociation concernée peuvent voter relativement à l'arbitrage.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[7] Le banc saisi de la plainte a fait mention dans sa décision de versions différentes exposées par les parties relativement au processus suivi par le syndicat lors de la tenue de réunions syndicales portant sur le grief de congédiement du requérant. Ces réunions se sont tenues respectivement le 1<sup>er</sup> juin 2011 (réunion du comité exécutif) et le 15 juin 2011 (tenue du vote des membres du syndicat à Ottawa).

[8] Le requérant soutenait alors ne pas avoir été dûment informé de la tenue de ces deux réunions. Le syndicat alléguait plutôt que, malgré l'avis qu'il avait reçu, le requérant avait refusé de défendre sa cause devant le comité exécutif ou de participer à la réunion au cours de laquelle les membres ont voté sur le renvoi à l'arbitrage de son grief.

[9] Confronté à ces positions contradictoires, le banc saisi de l'affaire a demandé à un des agents des relations industrielles (ARI) du Conseil de mener une enquête en vertu de l'alinéa 16k) du *Code*. Cette disposition permet au Conseil de déléguer à quiconque certains pouvoirs, dont ceux de procéder à la tenue d'enquêtes.

[10] L'ARI a procédé à l'enquête demandée et a présenté un rapport au Conseil ainsi qu'à toutes les parties en date du 8 mars 2012. Son enquête a porté sur les trois éléments suivants :

1. La notification du requérant par le syndicat au sujet du processus suivi pour déterminer si son grief de congédiement serait renvoyé ou non à l'arbitrage
  - a. La réunion du comité exécutif du syndicat du 1<sup>er</sup> juin 2011
  - b. La rencontre du vote d'arbitrage par les membres du syndicat à Ottawa du 15 juin 2011;
2. L'examen des communications par courrier électronique;
3. L'examen des circonstances entourant les enregistrements de certains événements.

[11] Toutes les parties ont eu l'occasion de formuler leurs commentaires à l'égard de ce rapport préparé dans les deux langues officielles. Le requérant a d'ailleurs transmis des commentaires à ce sujet le 15 mars 2012.

[12] Le banc saisi de l'affaire initiale a par la suite rejeté la plainte du requérant. Dans sa décision, le Conseil a accepté l'explication du syndicat qu'il a informé le requérant de plusieurs façons de la réunion du comité exécutif qui s'est tenue le 1<sup>er</sup> juin 2011, conformément à l'alinéa 7b) des règlements du syndicat. Le Conseil a également accepté la preuve du syndicat qu'il a envoyé un courriel au requérant et lui a parlé de vive voix à ce sujet. L'adresse électronique utilisée par le syndicat pour communiquer avec le requérant constituait un point de désaccord au chapitre des faits. Le requérant prétendait ne

pas connaître l'adresse utilisée. Le banc saisi de la plainte a jugé qu'il n'était pas nécessaire de déterminer si le requérant avait reçu le courriel du syndicat pour trancher cette affaire.

[13] Le banc a conclu que le requérant n'a pas assisté à la réunion du comité exécutif et n'a pas présenté d'observations en vue de cette réunion. Il a aussi accepté l'observation du syndicat qu'il a essayé de téléphoner au requérant pendant la réunion du 1<sup>er</sup> juin 2011 mais que personne n'a répondu à l'appel. Lors de cette réunion, le comité exécutif a décidé de ne pas recommander le renvoi du grief de congédiement du requérant à l'arbitrage.

[14] En ce qui concerne la rencontre du 15 juin 2011 à Ottawa lors du vote des membres du syndicat relatif au renvoi à l'arbitrage du grief du requérant, le Conseil a conclu que le requérant n'a pas assisté à cette rencontre même qu'il avait été informé longtemps à l'avance de la tenue de cette rencontre.

[15] Le banc saisi de l'affaire initiale a conclu que le syndicat avait respecté ses obligations en ce qui a trait au grief de suspension et au grief de congédiement du requérant. Il a donc rejeté la plainte en invoquant entre autres les raisons suivantes :

[46] La plainte de M. Cadieux porte sur deux griefs distincts qu'il a présentés. Le premier visait à contester une suspension de cinq jours, tandis que le deuxième portait sur son congédiement en avril 2011. Il incitait à M. Cadieux de convaincre le Conseil que le SUT avait enfreint l'article 37 du *Code* dans la façon dont il avait traité l'une de ces affaires ou les deux.

...  
[53] Le rapport de l'ARI contient suffisamment de renseignements pour convaincre le Conseil que M. Cadieux savait que le SUT allait tenir prochainement un vote concernant le renvoi de son grief à l'arbitrage. ...

...  
[58] Compte tenu de ces circonstances, M. Cadieux savait que des rencontres allaient avoir lieu. Le SUT avait d'ailleurs suivi un processus semblable plus tôt, ce qui avait donné lieu au renvoi à l'arbitrage du grief concernant la suspension de cinq jours de M. Cadieux.

...  
[64] Pour les motifs exposés ci-dessus, le Conseil rejette la plainte de M. Cadieux

### **III – Position des parties**

#### **A – Le requérant**

[16] Le requérant, représenté par son procureur, demande le réexamen et l'annulation de la décision rendue par le Conseil le 21 septembre 2012. Il souhaite par ailleurs que le Conseil ordonne qu'une audience soit tenue dans les meilleurs délais sur l'affaire initiale et ce, devant une formation autre que celle qui a rendu la décision visée par sa demande de réexamen.

[17] Le requérant soutient que l'information provenant du rapport de l'ARI retenue par le Conseil a été obtenue auprès de personnes non assermentées et hors la présence des parties. Selon lui, l'information obtenue était contradictoire et ne pouvait pas permettre au Conseil de parvenir à une décision. Il estime que le Conseil ne pouvait trancher cette affaire sans se donner les moyens d'apprecier la force probante des versions contradictoires présentées par les parties et qu'il devait par conséquent tenir une audience en présence des parties.

[18] Il fait référence à cet égard à la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Syndicat des services du grain (SIDM-Canada) c. Freisen*, 2010 CAF 339 dans laquelle la Cour a mentionné que le pouvoir discrétionnaire du Conseil de ne pas tenir d'audience en vertu de l'article 16.1 du *Code* était très vaste mais non absolu.

[19] Le requérant nie de plus formellement avoir reçu un courriel du syndicat visant à l'informer de la réunion du comité exécutif tenue le 1<sup>er</sup> juin 2011, contrairement à ce que le président du syndicat aurait affirmé à l'ARI dans le cadre de son enquête. Il soutient que l'adresse courriel ne correspond pas à celle que le syndicat utilisait normalement pour communiquer avec lui.

[20] Selon le requérant, cette question controversée se situe au coeur de la décision que le Conseil avait à rendre puisque les règlements du syndicat prévoient que le membre visé par un grief sera entendu devant le comité exécutif. Il soutient qu'il n'a pas pu se faire entendre par le comité exécutif parce qu'il n'a jamais été informé de la réunion tenue le 1<sup>er</sup> juin 2011. Il estime que cette question nécessitait la tenue d'une audience au cours de

laquelle chaque partie aurait pu faire entendre les éléments de preuve qu'elle jugeait pertinents. Les témoins auraient alors été assermentés et soumis à la possibilité d'être contre-interrogés par la partie adverse.

[21] Le requérant allègue de plus que le Conseil s'est abstenu de trancher la question de savoir si le syndicat a satisfait à son obligation de l'aviser correctement et en temps utile de la réunion du comité exécutif. Il soutient que le Conseil a appuyé son rejet de la plainte sur le seul fait qu'il n'aurait pas été présent à la première des trois assemblées de membres au cours desquelles il y a eu un vote sur le renvoi de son grief de congédiement à l'arbitrage.

[22] Il estime à cet égard que le rapport de l'ARI fait état de versions contradictoires en ce qui concerne l'explication de son absence lors de la tenue du vote par les membres à Ottawa. Il soutient donc de nouveau que le Conseil aurait dû tenir une audience au cours de laquelle chaque partie aurait pu faire entendre ses témoins et contre-interroger ceux de la partie adverse afin de faire la lumière sur cette question.

[23] En ce qui concerne l'enregistrement de l'assemblée du 15 juin 2011, le requérant fait valoir que puisque le Conseil n'avait pas écouté cet enregistrement et a décidé qu'il n'avait pas à trancher l'objection soulevée par le syndicat concernant l'admissibilité de cette preuve, le Conseil s'est ainsi privé prématurément d'un élément de preuve dont il a omis d'apprécier la pertinence et la force probante.

[24] Au regard du grief relatif à la suspension de cinq jours, le requérant allègue que le rapport de l'ARI ne contient aucune information et que la décision du Conseil de rejeter la plainte sur cette question se fonde sur de simples allégations. Il estime d'ailleurs que les faits relatifs à la question du grief de suspension de cinq jours sont pertinents à l'appréciation de la conduite du syndicat relativement à son congédiement et au refus de porter son grief de congédiement à l'arbitrage.

[25] Le requérant soutient donc que le Conseil n'a pas examiné la conduite du syndicat et n'a accordé aucune considération au fait que, selon lui, il y avait connivence entre l'employeur et les représentants du syndicat quant au sort de ses deux griefs. Dans sa

réplique à la réponse du syndicat, le requérant affirme, entre autres, que les erreurs reprochées dans sa demande de réexamen ne visent pas principalement le rapport de l'ARI mais bien la décision elle-même.

[26] Le requérant demande enfin au Conseil d'être relevé de son défaut de présenter sa demande de réexamen dans les 21 jours de la décision conformément au *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*). Le requérant a fait valoir à cet égard qu'il avait tenté de retenir les services d'un avocat dans le présent dossier mais que ses démarches se sont d'abord avérées infructueuses. Il a ensuite trouvé un procureur qui explique avoir fait preuve de diligence à compter de sa rencontre avec le requérant mais n'a pas été en mesure de présenter la présente demande de réexamen avant le 18 octobre 2012.

#### **B – Le syndicat**

[27] Le syndicat est d'avis que le requérant n'a nullement établi le bien-fondé de ses allégations voulant que le Conseil n'ait pas pris en considération les faits et ses observations ou qu'il n'ait pas appliqué correctement la loi ou sa propre jurisprudence.

[28] Il estime que le requérant ne satisfait à aucun des critères élaborés à l'article 44 du *Règlement* relativement au réexamen des décisions du Conseil. Il soutient plus spécifiquement que le requérant n'allège nullement la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende sa décision, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente et ce, au sens de l'alinéa 44a) du *Règlement*. Il soutient par ailleurs que le requérant n'a nullement démontré une contravention à l'alinéa 44b) du *Règlement* portant sur les erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* par le Conseil.

[29] Le syndicat estime que les motifs invoqués par le requérant dans sa demande de réexamen portent sur les principes de justice naturelle puisqu'il allègue que sa plainte ne pouvait être tranchée par le Conseil qu'après une audience relativement à la question de la notification des réunions syndicales portant sur son grief. À cet égard, le syndicat soutient

que l'article 16.1 du *Code* permet au Conseil de trancher toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience.

[30] Selon le syndicat, lorsque les parties ont l'occasion de transmettre leurs observations ainsi que la preuve pertinente et que le Conseil a recours à son pouvoir discrétionnaire d'assigner un agent enquêteur au dossier pour obtenir plus de renseignements concernant certaines observations contradictoires, la décision du Conseil de rejeter la plainte sans audience ne devrait normalement pas être renversée et ne devrait pas être jugée comme étant contraire aux principes de justice naturelle.

[31] Le syndicat estime qu'il était approprié pour le Conseil d'assigner un ARI afin d'interroger différentes personnes et de résumer les renseignements transmis par les parties. Il soutient que l'ARI a préparé un rapport adéquat et que les parties ont eu la chance de transmettre leurs commentaires au sujet du contenu.

[32] Le syndicat soutient par ailleurs que le requérant a admis avoir été informé de la tenue de la rencontre des membres du syndicat à Ottawa le 15 juin 2011 lors du vote sur le renvoi à l'arbitrage de son grief de congédiement. Le syndicat soutient que ces rencontres sont critiques puisque le comité exécutif du syndicat n'a pas l'autorité requise pour rendre une décision finale sur cette question. Il soutient que malgré le fait que le requérant ait été informé de la tenue de cette rencontre à Ottawa, il a choisi de ne pas y participer.

[33] Enfin, le syndicat soutient que la demande du requérant a été déposée au-delà du délai de 21 jours prévu au paragraphe 45(2) du *Règlement* pour présenter une demande de réexamen puisque la décision du Conseil a été rendue le 21 septembre 2012 et que sa demande de réexamen n'a été présentée que le 18 octobre 2012.

## C – L'employeur

[34] L'employeur n'a pas transmis d'observations relativement à la demande de réexamen présentée par le requérant.

## **IV – Analyse et décision**

### **A – Les dispositions législatives pertinentes**

[35] Les dispositions législatives et réglementaires pertinentes à la présente demande de réexamen se lisent comme suit au moment où elle a été présentée le 18 octobre 2012:

#### *Code canadien du travail*

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît :

- ...
  - f) procéder, s'il le juge nécessaire, à l'examen de dossiers ou registres et à la tenue d'enquêtes;
  - k) déléguer à quiconque les pouvoirs qu'il détient aux termes des alinéas a) à h), f) ou m) en exigeant, s'il y a lieu, un rapport de la part du déléataire;
  - m l) proroger les délais fixés par la présente partie pour la présentation d'une demande.

16.1 Le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience.

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

22(1) Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, les ordonnances ou les décisions du Conseil sont définitives et ne sont susceptibles de contestation ou de révision par voie judiciaire que pour les motifs visés aux alinéas 18.1(4)a, b) ou e) de la *Loi sur les Cours fédérales* et dans le cadre de cette loi.

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

#### *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes :

- a) La survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente ;
- b) La présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil ;
- c) Le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle ;
- d) Toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

45. ...

(2) La demande est déposée dans les vingt et un jours suivant la date où les motifs écrits de la décision ou de l'ordonnance réexaminée sont rendus.

46. Le Conseil peut, dans une instance, modifier toute règle de procédure prévue au présent règlement ou dispenser une personne de l'observation de celle-ci – notamment à l'égard d'un

délai qui y est prévu et des exigences relatives à la procédure expéditive – si la modification ou la dispense est nécessaire à la bonne administration du *Code*.

## B – Le délai de présentation de la demande de réexamen

[36] Au moment de la présentation de la demande de réexamen du requérant, le paragraphe 45(2) du *Règlement* prévoyait qu'une demande de réexamen doit être déposée dans les vingt et un jours suivant la date où les motifs de la décision rééexamинée sont rendus. L'alinéa 16m.1) du *Code* et l'article 46 du *Règlement* prévoient néanmoins la possibilité d'une prorogation de délai pour la présentation d'une telle demande.

[37] Dans sa décision *VIA Rail Canada inc.*, 2007 CCRI 381, le Conseil a expliqué les circonstances qui peuvent justifier une prorogation de délai pour la présentation d'une demande de réexamen:

[35] Le paragraphe 45(2) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*), prévoit qu'une demande de réexamen doit être déposée dans les 21 jours suivant la date où les motifs de la décision ou de l'ordonnance rééexamинée sont rendus. L'imposition de ce délai vise essentiellement à faciliter l'accès au processus de réexamen du Conseil, tout en préservant le caractère définitif des décisions.

[36] L'alinéa 16m.1) du *Code* habile le Conseil à proroger ce délai de 21 jours. Il a exercé ce pouvoir dans le cadre de demandes de réexamen seulement lorsque les circonstances étaient exceptionnelles – par exemple, dans les cas où le requérant invoquait des motifs importants ou graves justifiant un réexamen (*Wholesale Delivery Service (1972) Ltd.* (1978), 32 di 239; et [1979] 1 Can LRBR 90 (CCRT n° 154)) et où la prorogation du délai ne causait aucun préjudice à l'autre partie (*British Columbia Telephone Company* (1979), 38 di 124; [1980] 1 Can LRBR 340; et 80 CLJC 16,008 (CCRT n° 220); et *Robert Adams*, [2001] CCRI n° 121). Le Conseil a refusé de proroger un délai pour le dépôt d'une demande de réexamen dans les cas où le requérant n'avait pas fait preuve de diligence pour présenter sa demande (*Société Radio-Canada* (1994), 93 di 214 (CCRT n° 1056)) ou n'avait pas fourni de motifs suffisants pour justifier une prorogation de délai (*Société Radio-Canada*, [2002] CCRI n° 184; et 92 CLRBR (2d) 83; et *Cargill Limitée*, [2001] CCRI n° 117).

[38] Dans la présente affaire, le requérant aurait normalement dû présenter sa demande de réexamen au plus tard le 12 octobre 2012 mais elle a été présentée le 18 octobre 2012. Dans la mesure où le requérant a expliqué avoir été placé dans une situation exceptionnelle puisqu'il n'a pu trouver de procureur dans le délai prévu et que le procureur retenu n'a pu recueillir l'information requise à temps pour présenter une demande de réexamen le 12 octobre 2012, le Conseil accepte de faire droit à la demande de prorogation. Le Conseil estime que le requérant a fait preuve d'une diligence suffisante pour justifier une prorogation de délai de six jours, et que cela ne causera pas de préjudice au syndicat. Le

Conseil souligne aussi que, depuis le 18 décembre 2012, le délai de présentation d'une demande de réexamen est passé à 30 jours (voir le *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, paragraphe 45(2)). Selon le Conseil, les motifs à l'appui de sa demande de réexamen justifient l'étude du dossier par le Conseil. Le Conseil exerce donc le pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré par l'alinéa 16m.1) du *Code* et proroge le délai pour la présentation de la demande de réexamen.

### C – La demande de réexamen

[39] Après avoir analysé avec attention les observations des parties, le Conseil a décidé de rejeter la demande de réexamen pour les motifs qui suivent.

[40] L'article 18 du *Code* confère au Conseil le pouvoir de réexaminer une décision notamment pour les motifs énoncés à l'article 44 du *Règlement*, tel qu'il était en vigueur au moment de la présentation de la demande de réexamen du requérant. Il convient de souligner que l'article 44 du *Règlement* a été abrogé en décembre 2012, car on craignait que cette disposition limite le vaste pouvoir discrétionnaire que l'article 18 du *Code* confère au Conseil.

[41] Le Conseil accorde une grande importance au caractère définitif de ses décisions. L'article 22 du *Code* prévoit d'ailleurs que les décisions du Conseil doivent être définitives. Le pouvoir de réexamen du Conseil doit dès lors être exercé avec circonspection et de manière exceptionnelle (voir *591992BC Ltd.*, 2001 CCRI 140; et *Kies*, 2008 CCRI 413). Bien que ce pouvoir permette au Conseil de corriger des erreurs graves, il ne constitue pas un moyen de porter en appel une décision du Conseil et de présenter les mêmes arguments sur des questions qui ont déjà été tranchées. Dans le cadre d'une demande de réexamen, le Conseil doit faire preuve de déférence à l'endroit du banc qui a tranché une plainte et il doit se retenir de substituer sa propre appréciation des faits à celle du banc saisi de cette plainte (voir *Williams c. Section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters*, 2005 CAF 302).

[42] Dans le présent dossier, le Conseil estime que le banc saisi de la plainte a appliqué adéquatement les principes juridiques relatifs au devoir de représentation juste du syndicat

prévu à l'article 37 du *Code*. Il a rappelé à cet égard que, dans le cadre de l'examen d'une plainte de manquement au devoir de représentation juste, le Conseil ne se penche pas sur les pratiques de travail d'un employeur, pas plus qu'il ne décide du bien-fondé d'un grief présenté par un membre d'une unité de négociation. Le Conseil se concentre plutôt sur le processus global suivi par le syndicat pour représenter un membre de l'unité de négociation et il évalue s'il a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard de ce membre (aux paragraphes 5, 6 et 7 de la décision).

[43] Par ailleurs, il est bien établi qu'un employé membre d'une unité de négociation n'a pas un droit absolu à l'arbitrage de son grief et que le syndicat qui le représente jouit d'une discrédition appréciable à cet égard. C'est ce que le Conseil a rappelé dans l'affaire *Sheobaran*, 1999 CCRI 10 :

[33] Il est bien établi qu'un employé ne jouit pas d'un droit absolu à l'arbitrage. Il revient légitimement au syndicat et à ses représentants de décider de la façon de traiter un grief, même s'il se trompe, en l'absence de motifs ilégaux ou de négligence grave de sa part, comme en l'espèce, le *Code* ne prévoit pas de redressement.

[44] La demande de réexamen de la décision *Cadieux* 656 présentée par le requérant repose principalement, selon le requérant, sur des erreurs procédurales que le Conseil aurait commises en arrivant à sa conclusion selon laquelle le syndicat n'avait pas enfreint l'article 37 du *Code*.

[45] Premièrement, le requérant soutient que le Conseil s'est fondé sur des renseignements qui figuraient dans le rapport de l'ARI, rapport qui n'était pas une preuve sous serment et qui avait été obtenu hors la présence des parties. Cependant, l'alinéa 16c) du *Code* permet au Conseil d'accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'à son appréciation, il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice. L'alinéa 16f) permet au Conseil de procéder, s'il le juge nécessaire, à la tenue d'enquêtes. L'alinéa 16k) permet notamment au Conseil de déléguer à quiconque les pouvoirs qu'il détient au terme des alinéas 16c) et f) du *Code*. Le Conseil pouvait donc agir comme il l'a fait. L'ARI assigné au dossier a rencontré les personnes visées par la plainte, entre autres pour recueillir des renseignements sur le processus technique suivi par le syndicat relativement au traitement du grief de congédiement du requérant. Il a aussi rencontré le requérant. Il a ensuite préparé un rapport transmis à toutes

les parties et elles ont toutes eu la chance de transmettre leurs commentaires relativement à ce rapport. Le requérant a d'ailleurs transmis une lettre relativement à ce rapport, reçue par le Conseil le 15 mars 2012, intitulée « Voici une réplique à votre enquête ».

[46] Deuxièmement, le requérant soutient que, en ce qui concerne son grief de congédiement, des éléments de preuve importants étaient contradictoires, surtout en ce qui a trait à la question de savoir s'il avait été avisé de la réunion syndicale à laquelle son grief allait être examiné, et que cela aurait dû pousser le Conseil à tenir une audience. Dans ses observations, le requérant a fait référence à la décision de la Cour d'appel fédérale rendue dans l'affaire *Syndicat des services du grain (SIDM-Canada) c. Freisen*, précité, relativement au pouvoir du Conseil de ne pas tenir d'audience. Il a fait valoir que, dans cette décision, la Cour d'appel fédérale a affirmé que le pouvoir discrétionnaire du Conseil de ne pas tenir d'audience n'est pas absolu. Sans remettre en question cette affirmation, il y a tout de même lieu de mentionner que la Cour d'appel fédérale a aussi, dans cette même décision, rappelé qu'une preuve contradictoire dans le contexte d'une plainte présentée en vertu de l'article 37 du *Code* n'oblige pas le Conseil à tenir une audience. Elle s'est exprimée comme suit à cet égard:

[24] Notre Cour a aussi conclu que, dans le contexte d'une plainte de représentation injuste en vertu de l'article 37 du *Code*, le simple fait que la preuve soit contradictoire ne justifie pas automatiquement la tenue d'une audience devant le Conseil, à moins que d'autres motifs sérieux le justifient. Certes, comme des questions de crédibilité sont presque toujours inévitablement soulevées dans le contexte des relations de travail, l'article 16.1 du *Code* pourrait être privé de tout effet s'il était interprété ou appliqué autrement : *Nadeau c. Métallurgistes Unis d'Amérique*, 2009 CAF 100, 400 N.R. 246, par. 6; *Guan c. Purolator Courier Ltée*, 2010 CAF 103, par. 28; voir aussi dans un contexte législatif différent *Vancouver Wharves Ltd. c. Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, Section locale 514 (C.A.F.)* (1985), 60 N.R. 118.

[47] Il faut souligner que le Conseil tranche d'ailleurs la très grande majorité des plaintes déposées en vertu de l'article 37 du *Code* sans tenir d'audience. Les plaignants potentiels sont informés à l'avance de cette politique et de cette pratique. D'ailleurs, le formulaire type du Conseil pour les plaintes fondées sur l'article 37, que le requérant a utilisé pour déposer sa plainte initiale, prévoit ce qui suit :

## VII – Tenue d'une audience

Le Conseil examine et prend en considération tous les documents versés au dossier, y compris les observations des parties et les documents déposés à l'appui de leur position. Rien n'oblige le Conseil à tenir une audience, même s'il reçoit une demande en ce sens. La plupart des affaires sont d'ailleurs tranchées sans audience. Il est essentiel que vous fournissiez tous les documents sur lesquels vous vous appuyez pour corroborer votre plainte. Si vous demandez la tenue d'une audience expliquez pourquoi vous estimez que c'est nécessaire.

[48] Lorsqu'il a déposé sa plainte, le requérant n'a pas demandé au Conseil de tenir une audience. L'examen des observations qu'il a présentées par la suite révèle que le requérant avait mal compris le rôle joué par le Conseil dans le cas d'une plainte de manquement au devoir de représentation juste, car le requérant a demandé au Conseil de lui accorder l'occasion de donner sa version des faits qui avaient mené l'employeur à le congédier. Dans une plainte de manquement au devoir de représentation juste, le rôle du Conseil ne consiste pas à examiner le bien-fondé du grief du plaignant. Comme l'a expliqué le Conseil dans la décision *Bugay*, 1999 CCRI 45 :

[29] En matière de plaintes fondées sur l'article 37, le Conseil n'a pas le pouvoir d'examiner le bien-fondé du cas d'un employé. Il doit se concentrer sur la conduite du syndicat, son rôle étant de déterminer si ce dernier s'est acquitté de son devoir aux termes de l'article 37 du *Code* en traitant le cas d'un plaignant ou en représentant ce dernier...

[49] Le banc saisi de la plainte a pu prendre en considération l'ensemble de ces renseignements et commentaires au moment de rendre sa décision et il n'appartient pas à un banc de réexamen de remettre en question l'appréciation des faits qui en a résulté. Dans l'affaire *Terminaux portuaires du Québec Inc. v. Association des employeurs maritimes et al. (No. 2)* (1993), 142 N.R. 44 (F.C.A.), la Cour d'appel fédérale devait se prononcer sur une demande de contrôle judiciaire d'une décision du Conseil canadien des relations du travail, prédécesseur du présent Conseil, portant sur une demande d'accréditation dans le secteur du débardage. Une partie prétendait alors que le Conseil n'avait pas mené l'enquête qui s'imposait et n'avait pas tenu d'audience malgré le caractère contradictoire des prétentions des parties. La Cour a accueilli la demande de contrôle judiciaire mais pour des motifs liés au défaut du Conseil d'avoir suivi un processus de nomination d'un mandataire pour les employeurs visés en vertu de l'article 34 du *Code*. En ce qui concerne le processus d'enquête et l'absence d'audition orale, la Cour a cependant formulé les commentaires suivants :

[14] La requérante prétend que le Conseil n'a pas mené l'enquête qui s'imposait, n'a pas tenu d'audition alors que la complexité des faits et le caractère contradictoire des prétentions des parties en exigeaient une et n'a pas motivé sa décision de façon à ce que les parties en connaissent suffisamment le fondement et à ce que cette cour puisse en toute connaissance de cause exercer son rôle de surveillance. Conscient que le *Code*, et la jurisprudence, n'imposent au Conseil aucune obligation particulière relativement à la tenue et au mode de ses enquêtes, (Alinéas 15*k* et *m*) et 16*c*) et *fj* du *Code*...), le procureur de la requérante a fait valoir que le défaut du Conseil de faire ce qu'il n'est pas tenu de faire mais qu'il est autorisé à faire et qu'il aurait dû faire dans les circonstances de l'espèce, l'a mené à excéder sa compétence.

[15] Dans les faits et en droit, cette proposition est insoutenable. Le requérant invite ni plus ni moins la cour à imposer des exigences que la loi n'impose pas et à substituer sa propre discrétion à celle du Conseil pour le motif non pas que ce dernier a erré en l'exerçant comme il l'a fait, mais qu'il a erré en ne l'exerçant pas comme il aurait pu le faire.

[16] Enquête, ici, il y a eu, encore que moins élaborée que lors de l'étude d'une demande similaire trois ans plus tôt. Audition des parties il y a eu, encore que par représentations écrites seulement. Motivation de l'ordonnance il y a eu, encore que laconique. Il aurait pu, certes, y avoir enquête plus ample, audition orale, motifs détaillés, mais le Conseil a décidé de procéder comme il l'a fait et je ne vois pas sur quelle base la cour pourrait lui en tenir rigueur.

[50] Après avoir examiné le rapport de l'ARI et la réponse du requérant à ce rapport, le Conseil a appliqué le critère bien établi qu'il utilise pour décider si un syndicat a manqué à son devoir de représentation juste. En fin de compte, le Conseil a conclu que le requérant connaissait le processus démocratique que le syndicat utilise pour décider ou non de renvoyer un grief à l'arbitrage, qu'il était au courant des réunions lors desquelles son grief devait être examiné et qu'il aurait pu y participer s'il l'avait voulu. Le banc saisi de la demande de réexamen estime que les éléments contradictoires que le requérant a qualifiés de facteurs cruciaux dans sa plainte – la question de savoir s'il avait bel et bien reçu un courriel du syndicat pour l'informer de la tenue des réunions auxquelles son grief allait être examiné – ne constituaient pas une contradiction importante que le Conseil devait trancher. Selon les règlements du syndicat, la participation de l'employé s'estimant lésé à une telle réunion n'est pas nécessaire et, peu importe l'absence ou la présence du plaignant, le syndicat pouvait procéder à l'examen du grief.

[51] Le Conseil aimerait en outre préciser le fait que les règlements du syndicat qui ont été transmis dans le cadre du dossier de plainte l'ont été en langue anglaise seulement. Le Conseil a traduit les règlements pertinents en français dans ses motifs de décision. L'alinéa 7*b*) de ces règlements se lit comme suit dans sa version originale :

7*b*) At the last step of the grievance procedure and prior to the membership voting on arbitration, the member will present his case to the Executive Board, orally or in writing, at

their regular meeting. Should the member not make a presentation to the Executive Board, the Executive Board will render its recommendation based on the evidence on file.

[52] Il ressort de cette disposition que la présence d'un membre n'est pas obligatoire lors de la réunion du comité exécutif du syndicat au cours de laquelle le traitement de son grief est discuté. Ainsi, la présence du requérant n'était pas obligatoire lors de la réunion du comité exécutif tenue le 1<sup>er</sup> juin 2011. La traduction en français que le Conseil a faite de cette disposition dans *Cadeux 656* a peut-être créé une certaine confusion à cet égard.

[53] Dans la présente affaire, le syndicat a suivi le processus établi par ses règlements relativement au traitement du grief de congédiement du requérant et ce sont les membres de l'unité de négociation qui avaient le pouvoir ultime de se prononcer sur le renvoi ou non du grief à l'arbitrage lors d'un scrutin, comme le prévoient les règlements du syndicat. En soupesant la preuve au dossier, le banc saisi de la plainte a conclu que le requérant savait que des rencontres portant sur son grief devaient avoir lieu mais il n'a pas y assister. Le banc a alors indiqué dans sa décision que le syndicat avait d'ailleurs suivi un processus semblable avec le requérant relativement au renvoi à l'arbitrage de son grief de suspension.

[54] Il ressort que le syndicat a traité le grief de congédiement du requérant selon la procédure applicable à tous les membres et qu'il a informé le requérant du résultat en lui transmettant une lettre le 28 juin 2011. Le banc saisi de la plainte a conclu que le requérant n'avait pas réussi à démontrer de manière convaincante que le syndicat avait agi d'une manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi à son endroit, au sens de l'article 37 du *Code*. Le raisonnement du banc rejoint à cet égard celui qui a été longuement explicité par le Conseil dans l'affaire *Misiura*, 2000 CCRI 63 relativement au rôle du Conseil lorsqu'il est saisi d'une plainte en vertu de cette disposition du *Code* :

[20] Les pouvoirs de surveillance du Conseil visent à remédier les abus de l'exercice du pouvoir de représentation exclusive dont jouit un agent négociateur. Il n'appartient pas au Conseil d'examiner en appel une décision d'un syndicat, ni de substituer son avis à celui du syndicat ou de remettre en question l'évaluation par ce dernier d'une situation particulière. Le Conseil n'est pas non plus un tribunal de dernier recours lorsqu'un plaignant ne fait pas valoir ses revendications avec diligence ou n'en saisit pas l'instance appropriée. Ce n'est pas parce qu'un membre est mécontent des conclusions d'une enquête effectuée par le syndicat ou que ces conclusions rejoignent celles de l'employeur que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste. L'analyse du Conseil ne porte que sur le processus par lequel le syndicat en est arrivé à sa décision. Par conséquent, un plaignant doit démontrer de manière

convaincante que le syndicat a agi de façon arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi. En l'absence d'éléments de preuve démontrant de la négligence grave, le Conseil n'interviendra pas dans la relation entre un syndicat et ses membres.

[55] Le dernier argument de fond soulevé par le requérant dans sa demande de réexamen de la décision *Cadieux 656* est que le Conseil aurait dû tenir compte de l'enregistrement de l'assemblée du syndicat du 15 juin 2011 que le requérant avait fourni. Il laisse entendre qu'en agissant de la sorte, le Conseil s'est ainsi privé prématûrément d'un élément de preuve pertinent. Lors de l'instruction initiale, le syndicat s'était opposé au dépôt en preuve de l'enregistrement ou de transcriptions de l'enregistrement. Le Conseil ne s'est pas prononcé officiellement sur l'objection du syndicat, mais il n'a pas écouté l'enregistrement non plus. Bien que le Conseil ait le pouvoir discrétionnaire d'admettre en preuve tout élément qu'il juge indiqué, les enregistrements faits à l'insu et sans le consentement d'une autre partie soulèvent intrinsèquement des préoccupations. Le Conseil a déjà établi un processus pour traiter les éléments de preuve enregistrés subrepticement (voir *D.H.L. International Express Ltd.* (1995), 99 di 126; et 28 CLRBR (2d) 297 (CCRT n° 1147)). En l'espèce, le requérant n'a pas pu ou voulu révéler l'identité de la personne qui a effectué l'enregistrement ni les circonstances dans lesquelles le requérant l'a obtenu. Par conséquent, le Conseil n'a pas agi de manière inappropriée en refusant de se pencher sur l'enregistrement.

[56] Pour tous ces motifs, le Conseil conclut que le requérant n'a pas soulevé un motif suffisant pour convaincre le Conseil de réexaminer la décision *Cadieux 656*. La demande de réexamen est par conséquent rejetée.

[57] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

---

Elizabeth MacPherson  
Présidente

---

Louise Fecteau  
Vice-présidente

---

William G. McMurray  
Vice-président